

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan didirikan dengan maksud dan tujuan untuk berkembang dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya kerja yang baik dalam bidangnya. Faktor penentu keberhasilannya adalah kepuasan kerja pegawai. Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Amalia., dkk., 2021).

Perusahaan juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi panutan untuk pegawai dengan memiliki komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu, pemimpin tersebut juga harus memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan perusahaan, memiliki kreativitas dan inovasi untuk dikembangkan, serta dapat mengambil keputusan sesuai dengan permasalahan yang ada. Gaya kepemimpinan yang cocok untuk kriteria diatas salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Badawi., 2018).

Fenomena yang terjadi di baeberapa organisasi, termasuk lembaga pemerintah, memiliki figur seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi panutan untuk pegawa dengan memiliki komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu, pemimpin tersebut juga harus memotivasi pegawa agar dapat mencapai tujuan perusahaan, memiliki kreativitas dan inovasi untuk dikembangkan, serta dapat

mengambil keputusan sesuai dengan permasalahan yang ada. Selain gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan, faktor kedisiplinan juga penting. Bagi pegawai kepuasan kerja pegawai bisa didapatkan dari sikap salah satunya yaitu ketepatan waktu. Disiplin kerja perlu diterapkan oleh setiap pegawai karena dari disiplin tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan perlu didukung juga oleh lingkungan kerja yang menunjang dari segi keamanan, kenyamanan, kebersihan, dan keselamatan dalam bekerja sehingga dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai karyawan merasa tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Selain gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor psikologis karyawan yang ditunjukan melalui minat, rasa puas, dan tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Motivasi kerja sebagai upaya untuk mendorong semangat kerja pegawai agar dapat memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks Kecamatan Gayungan, menjaga kepuasan kerja pegawai adalah hal yang penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pegawai kecamatan gayungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang memiliki dampak langsung terhadap penyusunan kebijakan, pengkoordinasian daerah serta pelayanan administrasi. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Kecamatan

Gayungan.

Maka jika pegawai kecamatan gayungan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya akan senantiasa bekerja secara maksimal., seperti yang dinyatakan oleh (Rosario, 2012) mengungkapkan pegawai yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Namun sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas maka kerja nya pun agak menurun. pegawai merasa tidak puas dengan kerjaan yang dia miliki sekarang, yaitu dikarenakan sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan serta fasilitas kantor yang kurang nyaman sehingga membuat pegawai tidak betah bekerja di kantor.

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (Sama et al., 2024; Dewi, 2013; Wicaksono., 2020; Mishra., et al., 2023; Sarmawa., 2019; Halimatusa'diyah., et al., 2019; Nurhayati., 2015), Motivasi Kerja (Wiratmaja, 2021; Nafis et al., 2023; Masydzulhak, 2023; Ahya, 2022, Rus., 2023), Disiplin Kerja (Gharib., 2023; Alamsah, 2023; Putri et al., 2020; Prasetyo, 2019; Rahayu ., 2020; Akmal., 2015; Qarismail., 2020; Nurjanah et al., 2020)

Selain itu gap research dari penelitian ini yang menyatakan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian dari (Mappamiring, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

hipotesis pertama ditolak karena menunjukkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh negatif tidak signifikan. Berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan teknik analisis menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Bagaimana sebuah instansi atau organisasi mengatur ritme yang baik dalam proses kerja didasari oleh berbagai macam indikator yang ada. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang pegawai yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap adil dari pemimpin, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, beban ringannya pekerjaan, lingkungan kerja yang menyenangkan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan Ramadhani (2022). Paradigma tersebut juga didukung oleh studi kasus yang dilakukan Indryani

(2021) dengan kesimpulan bahwa Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan bagaimana motivasi yang diberikan, atau bisa ditarik garis tengah dengan peningkatan kinerja berasal dari bagaimana motivasi oleh pemimpin mampu mendorong kinerja pegawai pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan dimaknai dengan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins. dkk., (2002)) mengemukakan Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang berfokus pada pemberian pertimbangan dan stimulasi individual, yang memiliki banyak karisma. Selanjutnya menyimpulkan Luthans (2006) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai kinerja tinggi dengan menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi dan tujuan bagi organisasi yang nanti nya dapat membuat pegawai pun merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin yang menggunakan gaya ini juga mendorong pengikutnya untuk inovatif dalam memecahkan masalah organisasi, dan berkompeten dalam pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, dimana pimpinan sangatlah memperhatikan para pegawai nya sehingga pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya kinerja para pegawai pun meningkat. Hal ni juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mishara (2023), yang mendapati adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja Pegawai. Berdasarkan pandangan Burns (1978) kepemimpinan transformasional merupakan gaya



kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini.

Dalam hal kepemimpinan transformatif tersebut dapat dilakukan analisa dengan beberapa indikator penting, diantaranya visioner, meinspirasi, kemampuan beradaptasi, berpikiran terbuka, dan progresif. Tentang bagaimana beradaptasi yang dilakukan dengan menciptakan perubahan yang positif. Maka diharuskan bagi para pemimpin dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin mencari cara untuk meminimalisir risiko yang dihasilkan dari berbagai Implementasi dan Pandangan Hasibuan (2005) dengan kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, maka pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

Dari pendapat lainnya yaitu Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi

agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Maka pengaruh dari gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai bisa diamati dengan seksama atas hasil positif maupun negatif. Peran dari pemimpin yang mengarahkan pegawai untuk bekerja secara profesional akan menimbulkan penurunan kinerja yang optimal yang menyebabkan kepuasan kinerja juga semakin menurun tentunya, dan bagaimana motivasi tersebut disampaikan agar keluhan dan penurunan kinerja mampu diminimalisir secara langsung.

Disiplin kerja merupakan acuan atau patokan dari bagaimana sebuah perusahaan mencapai tujuan dengan kinerja yang optimal. Pendapat dari Sagala (2013) mengenai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika dilandasi dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2003) tentang disiplin kerja, maka didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak bisa menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pemaparan Pandangan Hasibuan (2005) dengan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan

demikian, maka pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

Dari pendapat lainnya yaitu Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Maka pengaruh dari gaya kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja pegawai bisa diamati dengan seksama atas hasil positif maupun negatif. Peran dari pemimpin yang mengarahkan pegawai untuk bekerja secara profesional akan menimbulkan kinerja yang optimal tentunya yang nantinya akan bisa membuat pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, dan bagaimana motivasi tersebut disampaikan agar keluhan dan penurunan kinerja mampu diminimalisir secara langsung. Disiplin kerja merupakan acuan atau patokan dari bagaimana sebuah perusahaan mencapai tujuan dengan kinerja yang optimal. Pendapat dari Rivai dan Sagala (2013) mengenai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

Dengan memperhatikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dari



hasil penelitian sebelumnya. Maka peneliti mengangkat topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi Kinerja, dan Disiplin Kinerja terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya”**.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Trasformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan ?
5. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi kerja, Disiplin Kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan ?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diperoleh tujuan penelitian

sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.
3. Untuk menguji dan menganalisa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.
5. Untuk menguji dan manakah yang berpengaruh paling dominan diantara variabel Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini menawarkan berbagai manfaat penting bagi Kecamatan Gayungan serta bagi para praktisi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih luas. Pertama, hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai khususnya di Pegawai kecamatan Gayungan. Penelitian dan Pengembangan yang dilakukan untuk bisa memberi manfaat untuk Kecamatan

Gayungan. Pemahaman ini sangat penting untuk mengetahui aspek-aspek yang dapat ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang lebih tinggi.

Dengan demikian, para praktisi di Kecamatan Gayungan dapat memanfaatkan temuan ini untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang ada saat ini. Evaluasi ini akan membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi praktisi SDM secara umum karena dapat menyediakan bukti empiris yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang lebih baik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi pemimpin dalam memahami dinamika kepuasan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, yang sering kali memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan sektor swasta. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai di kecamatan Gayungan, tetapi juga dapat dijadikan referensi bagi pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih efektif di berbagai organisasi pemerintahan lainnya dan di perusahaan swasta. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang

signifikan dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM dan Kepuasan Kerja pegawai di sektor publik dan sektor swasta.

#### **1.4.2. Bagi Akademik**

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah yang berharga di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek-aspek seperti Gaya Kepemimpinan Trasformatif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Temuan ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan pengetahuan akademis dalam domain manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memperkaya literatur ilmiah dengan memberikan data empiris yang mendalam mengenai Gaya Kepemimpinan Trasformatif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Bagi akademisi, temuan ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana kebijakan dan praktik Gaya Kepemimpinan Trasformatif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dapat diimplementasikan secara efektif dalam berbagai konteks organisasi. Ini juga mendorong penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi interaksi antara Gaya Kepemimpinan Trasformatif, Motivasi kerja, Disiplin Kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang , yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan teori-teori baru mengenai Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Akademisi dapat memanfaatkan temuan ini untuk menguji model pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja yang lebih komprehensif.

#### **1.4.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Gayungan). kemudian dapat menjadi rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya dan untuk menghindari meluasnya permasalahan serta agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka pada penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Gayungan).

